



# LEGO Koncernens CODE OF CONDUCT

*Version 5.0*

## **Introduktion**

"Det bedste er ikke for godt" er et kerneprincip, som kendetegner LEGO Koncernens historie, og som vi efterlever inden for alle områder af forretningen. Vi ønsker også at videreføre princippet til områder som virksomhedsansvar og bæredygtighed i erkendelse af vores store indflydelse på sociale og miljømæssige spørgsmål.

Det er afgørende for LEGO Koncernen, at alle medarbejdere, som deltager direkte eller indirekte i produktionen af LEGO produkter enten på vores egne fabrikker eller på vores leverandørers fabrikker, behandles med respekt og værdighed, har acceptable arbejdsforhold og indgår i miljøansvarlige fremstillingsprocesser. Ved at videreføre LEGO Koncernens Code of Conduct til vores leverandørkæde ønsker vi at forpligte LEGO leverandører og disses underleverandører til at fremstille komponenter og levere ydelser til LEGO Koncernen på en etisk og forsvarlig måde.

LEGO Koncernens Code of Conduct er baseret på FN's menneskeretserklæring, den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder, den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, den internationale arbejdsorganisation ILO's otte kernekonventioner samt andre relevante FN- og ILO-konventioner. Regelsættet indeholder et antal minimumsstandarder og bygger på princippet om, at virksomheder har et ansvar for at respektere menneskerettigheder og er forpligtet til at undgå at krænke enkeltpersoners rettigheder og derfor skal udvise tilstrækkelig rettidig omhu.

## **Anvendelse**

LEGO Koncernen efterlever principperne i denne Code of Conduct, og vi kræver, at vores leverandører og forretningspartnere inden for relevante områder gør det samme ved at udarbejde relevante virksomhedspolitikker og ledelsessystemer svarende til deres branche og størrelse for at sikre, at kravene i LEGO Koncernens Code of Conduct overholdes.

Leverandører er ansvarlige for at sikre, at deres produktion og underleverandører overholder LEGO Koncernens Code of Conduct eller et andet tilsvarende regelsæt. Dette omfatter løbende dialog og overvågning af relevante leverandører, f.eks. strategiske eller risikobetonede leverandører, for at sikre, at det relevante regelsæt overholdes. Med "tilsvarende regelsæt" mener vi et regelsæt, der som minimum er baseret på FN's menneskerettigserklæring, den internationale konvention om borgerlige og politiske rettigheder, den internationale konvention om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder samt ILO's kernekonventioner om børnearbejde, tvangsarbejde, eliminering af diskrimination samt foreningsfrihed og anerkendelse af retten til kollektiv forhandling og som indeholder en forpligtelse til at overholde gældende national lovgivning. Regelsættet skal endvidere indeholde bestemmelser om antikorrupion, sundhed og sikkerhed, miljø og arbejdsforhold, som er sammenlignelige med bestemmelserne i LEGO Koncernens Code of Conduct. Regelsættenes sammenlignelige egenskaber bestemmes på baggrund af en individuel vurdering, som foretages af LEGO Koncernen.

## **Overholdelse af lovkrav**

Leverandører er forpligtet til at overholde al gældende national lovgivning, bestemmelser og branchestandarder. Leverandører skal til enhver tid anvende den strengeste af disse standarder. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem gældende national lovgivning og LEGO Koncernens Code of Conduct er leverandøren forpligtet til straks at kontakte LEGO Koncernen.

I særlige tilfælde, hvor staten ikke håndhæver gældende national lovgivning, og dette forhold er almindelig anerkendt blandt relevante interessenter, vil LEGO Koncernen implementere internationale standarder og samtidig arbejde gradvist mod at sikre, at gældende nationale lovkrav overholdes.

## **Kommunikation**

Leverandører er forpligtet til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at indholdet og fortolkningen af principperne i LEGO Koncernens Code of Conduct eller et tilsvarende regelsæt formidles til alle medarbejdere gennem relevant kommunikation og uddannelse.

## **Børnearbejde og unge arbejdere**

Det er ikke tilladt at benytte eller drage fordel af børnearbejde.

Minimumsalderen for fuldtidsansættelse er den almindelige alder ved afslutningen af den obligatoriske skolegang, dog mindst 15 år eller (14 år, hvor dette er tilladt i henhold til gældende national lovgivning og i overensstemmelse med ILO's undtagelse for udviklingslande). Medarbejdere under 18 år må ikke udføre farligt arbejde eller natarbejde uanset antallet af arbejdstimer.

Minimumsalderen for let arbejde/fritidsarbejde, som ikke griber forstyrrende ind i børns obligatoriske skolegang eller udgør en trussel mod børns sundhed, sikkerhed og udvikling, er minimum 13 år (eller 12 år, hvor dette er tilladt i henhold til gældende national lovgivning og i overensstemmelse med ILO's undtagelse for udviklingslande).

Hvis et barn, som er under minimumsalderen for fuldtidsansættelse, er ansat hos en leverandør, skal barnet ikke afskediges, men tilbydes uddannelse kombineret med arbejde på deltidsarbejde. Hvis barnet er under den nationale minimumsalder for let arbejde/fritidsarbejde, er leverandøren forpligtet til at betale fratrædelsesgodtgørelse til barnet eller barnets familie kombineret med uddannelse. LEGO Koncernen vil hjælpe leverandøren med at implementere en socialt ansvarlig handlingsplan og forbeholder sig ret til at involvere lokale eller internationale organisationer for at finde en passende løsning.

Leverandøren er forpligtet til at fastlægge arbejdsopgaver, arbejdstider og arbejdsbelastning for alle typer arbejde under særlig hensyntagen til ungarbejdere under 18 år.

LEGO Koncernen opfordrer generelt til, at der oprettes lærepladser/praktikpladser i overensstemmelse med gældende nationale love og bestemmelser.

*[[ILO C33, C79, C90, C138, C182, R146]*

## **Tvangsarbejde og fri bevægelighed**

Der må ikke gøres brug eller drages fordel af tvangsarbejde og gældsarbejde, inklusive moderne former for slaveri såsom menneskehandel.

Tvangsarbejde og gældsarbejde defineres som udøvelse af tvang mod mennesker for at få dem til at arbejde mod deres vilje eller under trusler om straf.

Påtvungen urimeligt overarbejde eller inddragelse af personlige papirer, pengebeløb eller kompensation betragtes som tvangsarbejde og skal undgås. Dette omfatter urimelige lån eller lønforskud, som binder medarbejderen til arbejdspladsen.

Medarbejderne skal kunne bevæge sig frit omkring på arbejdspladsen i overensstemmelse med deres funktion. Det er kun tilladt at benytte vagter, hvor dette er nødvendigt af almindelige sikkerhedshensyn for at beskytte virksomhedens medarbejdere eller ejendom.

*[ILO C29, C105]*

### **Tvang og disciplinære sanktioner**

Fysisk afstraffelse, trusler om vold, chikane, herunder sexchikane, og andre former for psykisk eller fysisk tvang eller misbrug må ikke anvendes.

Disciplinære sanktioner i form af bøder eller fradrag i lønnen må kun benyttes i det omfang, det er tilladt i henhold til gældende national lovgivning og relevante overenskomstaftaler.

Der må ikke foretages fradrag i lønnen for skader på virksomhedens produkter eller udstyr, medmindre medarbejderen er tydeligt ansvarlig for skaden. Fradrag for manglende produktion og output er ikke tilladt.

Fradrag skal begrænses, så nettolønnen i forhold til medarbejderens samlede indkomst er tilstrækkelig til sikre en acceptabel basisindkomst og som minimum svarer til mindstelønnen i henhold til gældende national lovgivning.

*[Referencer: ILO C95]*

### **Diskrimination**

Enhver form for diskrimination både direkte og indirekte, i ansættelsesrelaterede afgørelser, herunder ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og adgang til medarbejdersgoder på grund af race, farve, køn, sprog, tro, politisk eller anden overbevisning, alder, national, social eller etnisk baggrund, formueforhold, seksuel orientering, fødsel, helbred, fagforeningsmedlemskab, mentalt eller fysisk handicap eller andre forhold, er ikke tilladt.

Det er ikke tilladt at pålægge en medarbejder obligatoriske helbredsundersøgelser, som ikke er relevante for vedkommendes jobfunktion, f.eks. hiv-/aids- eller graviditetstest.

Sårbare grupper, f.eks. gæstearbejdere, som muligvis ikke er underlagt samme grad af beskyttelse i henhold til gældende national lovgivning, skal have de samme fordele og muligheder som nationale medarbejdere.

*[Referencer: ILO C100, C111, C143, C158, C159]*

## Løn, vederlag og ferie

Medarbejdere skal som minimum betales en løn svarende til den lokale mindsteløn for en standardarbejdsuge eller branchestandarden afhængigt af, hvilken der er størst. Lønnen skal være tilstrækkelig til at dække mad- og boligudgifter og andre grundlæggende udgifter for medarbejderen og eventuelle familiemedlemmer, som medarbejderen har forsørgerpligt overfor, og til at sikre en rimelig disponibel indkomst.

Lønninger skal udbetales mindst én gang om måneden i et gyldigt betalingsmiddel og direkte til medarbejderen. Lønsedlen skal indeholde alle relevante oplysninger om lønnen i et for medarbejderen letforståeligt sprog.

Medarbejderen har ret til lovbestemte vederlag, f.eks. pension, sygedagpenge og dagpenge under orlov, i henhold til gældende nationale love og bestemmelser, herunder ferie, sygefravær og barsel når relevant.

Selvom det ikke er noget krav opfordrer LEGO Koncernen leverandører til at give deres medarbejdere mindst tre ugers ferie med løn om året og 14 ugers betalt barselsorlov i overensstemmelse med ILO's standarder.

*[ILO C26, C95, C117, C131, C132, C183]*

## Arbejdstid

I overensstemmelse med internationale arbejdsstandarder og af hensyn til medarbejdernes sundhed og sikkerhed kræver LEGO Koncernen, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke må overstige 48 timer og maksimalt må udgøre 60 effektive timer pr. uge inklusive overtid, men eksklusive frokostpause og andre pauser, eller mindre, hvis dette er påkrævet i henhold til gældende national lovgivning.

Overarbejde skal være frivilligt, medmindre det er planlagt eller aftalt i overensstemmelse med gældende national lovgivning eller lokale overenskomsttaftaler. Det er ikke tilladt at stille krav om overarbejde på jævnlig basis, og overarbejde skal planlægges på en sådan måde, at det ikke påvirker sikkerheden. Overarbejdstimer skal kompenseres med et tillæg på mindst 25 % af den normale timeløn eller mere, hvis dette er påkrævet i henhold til gældende national lovgivning. Medarbejderne kan alternativt tilbydes afspadsering i stedet for overarbejdsbetaling i overensstemmelse med gældende national lovgivning.

Medarbejdere skal ugentligt have en hvileperiode på mindst 24 sammenhængende timer eller mere i overensstemmelse med gældende national lovgivning.

*[ILO C1, C14: C30]*

## **Ansættelsesvilkår**

Medarbejdere har krav på en skriftlig ansættelsesaftale, som angiver vilkårene for deres ansættelse i et sprog, som de kan forstå. Ansættelsesaftalen bør indeholde oplysninger om arbejdstid, løn og lønudbetaling. LEGO Koncernen opfordrer endvidere leverandører til at medtage alle vigtige oplysninger, som er relevante for den enkelte ansættelse, f.eks. om ferie, hvileperioder og vederlag.

Overdreven brug af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller aftaler eller underaftaler om udelukkende at stille arbejdskraft til rådighed med henblik på at undgå de rettigheder, som almindelige medarbejdere har krav på i henhold til gældende arbejdsretlige og sociale love, skal undgås.

## **Foreningsfrihed og retten til kollektiv forhandling**

Leverandøren bør ikke blande sig i eller forhindre den enkelte medarbejder i at etablere, administrere, melde sig ind i (eller stå uden for) en fagforening, at vælge repræsentanter eller at indgå i kollektive forhandlinger.

Hvis fagforeninger er forbudt eller begrænset ved lov, eller hvis kun godkendte statsstyrede organisationer er tilladte, skal leverandøren etablere alternative rammer for at give medarbejderne mulighed for at samles frit og diskutere arbejdsrelaterede spørgsmål.

*[ILO C87, C98, C135, C154]*

## **Ytringsfrihed**

Der må ikke anvendes repressalier til at forhindre medarbejdere i at udtrykke utilfredshed med deres arbejdsforhold.

I forbindelse med inspektionsbesøg skal medarbejderne have mulighed for at informere inspektører om eventuelle overtrædelser af denne Code of Conduct uden frygt for repressalier.

## **Klageinstans**

Leverandører skal oprette en relevant klageinstans svarende til virksomhedens størrelse og branche, for at give medarbejdere mulighed for at fremsætte klager over deres arbejdsforhold. Klageinstansen skal være tilgængelig for alle medarbejdere på fortrolig basis. Der skal etableres en proces for behandling af klagerne, og de eventuelle beslutninger, som træffes, skal accepteres og implementeres.

## **Boligforhold**

Hvis virksomheden stiller boliger til rådighed for medarbejderne, er virksomheden forpligtet til at sikre, at den enkelte bolig er sikker, økonomisk overkommelig og udstyret med grundlæggende faciliteter (vand, sanitet og spise- og madlavningsfaciliteter) og har en størrelse, som er i stand til at opfylde medarbejderens behov.

## **Sundhed og sikkerhed**

Virksomheden er ansvarlig for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som overholder gældende national lovgivning og nationale bestemmelser. Leverandører er forpligtet til at etablere relevante ledelsessystemer svarende til virksomhedens størrelse og branche for at overholde nedenstående krav.

Der skal træffes relevante foranstaltninger for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for medarbejderne og beskytte dem mod arbejdsrelaterede farer og forudsete risici på arbejdspladsen. Medarbejderne skal have adgang til alt relevant personligt beskyttelsesudstyr i forbindelse med alle relevante arbejdsprocesser. Medarbejdere skal modtage den nødvendige information og uddannelse, så de kan udføre deres opgaver sikkert.

En eller flere repræsentanter fra ledelsen skal være ansvarlige for at udarbejde politikker og procedurer for sundhed, sikkerhed, social velfærd og generelle faciliteter samt sørge for, at disse overholdes. Disse politikker og procedurer skal indeholde en forpligtelse til at sikre, at arbejdsforholdene til hver en tid er sikre og sunde for medarbejderne.

Der skal nedsættes et relevant sundheds- og sikkerhedsudvalg med medarbejderdeltagelse svarende til virksomhedens størrelse og branche.

*[ILO C148; C155, R164, C170; R190; C148]*

## **Miljø**

Alle nationale miljølove skal overholdes. Leverandører er forpligtet til at have relevante ledelsessystemer svarende til virksomhedens størrelse og branche for at sikre løbende forbedringer af miljøpåvirkningen fra virksomhedens aktiviteter og produkter og for at forebygge, minimere og udbedre miljøpåvirkningen fra virksomhedens aktiviteter og produkter. Leverandører er forpligtet til at sikre, at ledelsessystemet garanterer følgende:

- miljøvenlig håndtering af kemikalier
- miljøvenlig håndtering, opbevaring og bortskaffelse af farligt affald
- rutiner, der forebygger forurening.

Leverandøren er endvidere forpligtet til at yde en løbende indsats for at forbedre indsatsen og fastsætte målsætninger for:

- reducere af affaldsmængder, energiforbrug og emissioner til luft, jord og vand
- genbrug og genvinding af materialer og produkter
- implementering af miljøvenlige teknologier.

## Korruption og bestikkelse

Leverandøren er gennem relevant uddannelse og relevante administrationssystemer/ledelsessystemer svarende til virksomhedens størrelse forpligtet til at sikre, at ingen medarbejder tilbyder, lover, giver, accepterer, billiger, tager imod eller fremsætter krav om bestikkelse.

## Inspektion og evaluering

LEGO Koncernen inspicerer og kontrollerer aktivt bestemte kategorier af leverandører gennem tredjepartsaudit for at sikre, at de overholder LEGO Koncernens Code of Conduct. Alle leverandører er forpligtet til at give LEGO Koncernen og/eller dennes udpegede repræsentanter fuld adgang (dvs. også til produktionsområder, der ikke tilhører LEGO) i forbindelse med anmeldte såvel som uanmeldte inspektionsbesøg hos leverandørerne til alt arkiveret materiale, som kan hjælpe med at afgøre, om LEGO Koncernens Code of Conduct er blevet overholdt eller ej, samt adgang til tilfældigt udvalgte medarbejdere med henblik på fortrolige interviews i forbindelse med inspektionsbesøg.

Hvis resultatet af LEGO Koncernens besøg indikerer, at LEGO Koncernens Code of Conduct er blevet overtrådt, kan disse danne udgangspunkt for en dialog med leverandøren.

Resultater af alle inspektionsbesøg skal dokumenteres i en særliginspektionsrapport. Hvis en inspektion på stedet viser, at LEGO Koncernens Code of Conduct er blevet misligholdt, indleder LEGO Koncernen en konstruktiv dialog med den pågældende leverandør om at forbedre forholdene. LEGO Koncernen vil forlange, at der iværksættes passende handlingsplaner for at løse problemer med manglende overholdelse, og vil foretage opfølgende inspektioner for at sikre, at forbedringerne implementeres. Selvom LEGO Koncernen ikke påtager sig noget ansvar for en leverandørs eventuelle misligholdelse af LEGO Koncernens Code of Conduct, forpligter LEGO Koncernen sig til at hjælpe leverandøren med uddannelse og opbygning af relevante kompetencer, så leverandøren bliver i stand til at overholde regelsættet.

Hvis en leverandør fortsætter med at misligholde LEGO Koncernens Code of Conduct på trods af en gentaget indsats for at løse problemet gennem konstruktiv dialog, eller hvis misligholdelsen er af særlig grov karakter, forbeholder LEGO Koncernen sig ret til at opsige samarbejdet med øjeblikkelig virkning.

LEGO Koncernen offentliggør med jævne mellemrum oplysninger om overholdelse af LEGO Koncernens Code of Conduct.

---

*Dato*

---

*Forretningspartner*